



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**“COMPETENCIAS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD
DEL PERSONAL EN LA EMPRESA KAMPO
CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L., PUCALLPA,
2018”**

Presentado por:

Bach. Valery Stefhany Bardales Pérez

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

PUCALLPA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A las personas que han contribuido en mi vida, brindándome los mejores consejos y haciendo de mí una persona de bien día a día.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, a mis docentes por formarme profesionalmente y al gerente de la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018. Por su parte el tipo de investigación es aplicada porque a través de los antecedentes de investigación que sostiene la tesis, se recogen esos conocimientos para formular una discusión con los resultados que se obtienen, siendo el diseño no experimental ya que no se manipuló las variables y las dimensiones, con lo cual se observó al fenómeno en su contexto natural, siendo analizado a través de la recolección de datos. La muestra la conforman 37 profesionales de la empresa, la técnica usada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario de preguntas que consta de 24 preguntas, asimismo la opinión de 2 expertos determina que el instrumento debe ser aplicado, ya que posee coherencia y objetividad, del mismo modo el alfa de Cronbach para la variable competencias laborales es 0.947 (excelente) y para la productividad del personal es 0.859 (bueno).

El análisis descriptivo porcentual de la variable competencias laborales es 51.35% de nivel regular, 29.73% es buena y el 18.92% es mala la percepción. Del mismo modo para la variable productividad del personal es 48.6% de nivel regular, 29.7% es buena y 21.6% es mala.

Por último, se concluye que la correlación de Rho de Spearman determino que si existe una relación positiva muy alta de ($r=0.907^{**}$, $p=0.000$) entre las variables competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.

Palabras claves: conocimiento, destrezas, habilidades, aptitudes, eficacia y eficiencia.

ABSTRACT

The objective of the present investigation is to determine the relationship between labor competencies and the productivity of the personnel in the company Kampo Contratistas Generales EIRL, Pucallpa, 2018. On the other hand, the type of research is applied because through the research background that supports the thesis, that knowledge is collected to formulate a discussion with the results obtained, being the non-experimental design since the variables and dimensions were not manipulated, with which the phenomenon was observed in its natural context, being analyzed through data collection. The sample consists of 37 professionals of the company, the technique used is the survey and the instrument is the questionnaire consisting of 24 questions, also the opinion of 2 experts determine that the instrument should be applied, since it has coherence and objectivity, in the same way the Cronbach's alpha for the labor competencies variable is 0.947 (excellent) and for the productivity of the personnel it is 0.859 (good).

The descriptive percentage analysis of the labor competencies variable is 51.35% of regular level, 29.73% is good and 18.92% is bad perception. Similarly for the variable productivity of the personnel is 48.6% of regular level, 29.7% is good and 21.6% is bad.

Finally, it is concluded that Spearman's Rho correlation determined that there is a very high positive relationship of ($r = 0.907^{**}$, $p = 0.000$) between the labor competency variables and the productivity of the personnel in the company Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.

Keywords: knowledge, skills, abilities, aptitudes, effectiveness and efficiency.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	14
EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación del estudio.....	19
1.5. Limitaciones	20

CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes del estudio	21
2.1.1. A nivel internacional.....	21
2.1.2. A nivel nacional.....	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. Competencias laborales	26
2.2.2. Dimensiones de las competencias laborales	28
2.2.3. Productividad del personal.....	29
2.2.4. Dimensiones de la productividad del personal.....	29
2.3. Definición de términos	30
2.4. Hipótesis.....	31
2.4.1. Hipótesis general	31
2.4.2. Hipótesis específicas	31
2.5. Variables	32
2.5.1. Definición conceptual de la variable	32
2.5.2. Definición operacional de la variable	32
2.5.3. Operacionalización de las variables	34
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA	36
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	36

3.1.1.	Tipo de investigación	36
3.1.2.	Nivel de investigación	36
3.2.	Diseño y descripción del ámbito de la investigación.....	37
3.2.1.	Diseño de la investigación	37
3.2.2.	Descripción del ámbito de la investigación	37
3.3.	Población y muestra	38
3.3.1.	Población.....	38
3.3.2.	Muestra.....	38
3.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	38
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	38
3.5.1.	Validez del instrumento.....	38
3.5.2.	Confiabilidad del instrumento.....	39
3.6.	Plan de recolección y procesamiento de datos	41
3.6.1.	Plan de recolección de datos.....	41
3.6.2.	Procesamiento de datos	41
CAPÍTULO IV		42
RESULTADOS.....		42
4.1.	Análisis de tablas y gráficos	42
4.2.	Prueba de hipótesis.....	49
CAPÍTULO V		55
DISCUSIÓN		55

CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXO	64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Variable = Competencias laborales, dimensiones e indicadores ...	34
Tabla 2. Variable = productividad del personal, dimensiones e indicadores.....	35
Tabla 3. Validez del instrumento por medio del juicio de expertos.....	39
Tabla 4. Plan de recolección y procesamiento de datos	41
Tabla 5. Distribución porcentual del nivel de las competencias laborales....	42
Tabla 6. Distribución porcentual del nivel de la productividad del personal	43
Tabla 7. Distribución de frecuencias entre las competencias laborales y la productividad del personal.....	44
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la dimensión conocimiento y la variable productividad del personal	45
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la dimensión destrezas y la variable productividad del personal.....	46
Tabla 10. Distribución de frecuencias entre la dimensión habilidades y la variable productividad del personal	47
Tabla 11. Distribución de frecuencias entre la dimensión aptitudes y la variable productividad del personal.....	48
Tabla 12. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre las variables competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018	49

Tabla 13. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión conocimiento y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018	50
Tabla 14. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión destrezas y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018	52
Tabla 15. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión habilidades y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018	53
Tabla 16. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión aptitudes y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Organigrama de la empresa	17
Gráfico 2. Las competencias como comportamientos observables en el iceberg conductual. Fuente: (Pereda & Berrocal, 1999).	26
Gráfico 3. Un modelo para la gestión holística de las competencias.	27
Gráfico 4. Competencias laborales.	28
Gráfico 5. Nivel de competencias laborales	42
Gráfico 6. Nivel de productividad del personal	43
Gráfico 7. Las competencias laborales y la productividad del personal	44
Gráfico 8. Dimensión conocimiento y la variable productividad del personal	45
Gráfico 9. Dimensión destrezas y la variable productividad del personal	46
Gráfico 10. Dimensión habilidades y la variable productividad del personal	47
Gráfico 11. Dimensión aptitudes y la variable productividad del personal ...	48

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual la competencia laboral es producto de conceptos, destrezas y aptitudes, es decir ser competente significa que la persona tiene conocimiento de lo que hace. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables.

La evaluación de la competencia se centra en las personas que mantienen un desempeño exitoso en el trabajo en función de sus propias características y conducta, lo que se puede entender como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten un desempeño satisfactorio en situaciones reales de trabajo (Alles, 2007).

El informe final de la investigación, sigue el esquema aprobado por la Universidad Alas Peruanas, el cual consta del Capítulo I: El Planteamiento de investigación que abarca un diagnóstico de la situación actual, a través de la formulación del problema, objetivos, justificación del estudio y las limitaciones, por su parte el Capítulo II: Marco Teórico consta de los antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis y la operacionalización de las variables. Asimismo, el Capítulo III: Metodología traza el tipo, nivel, diseño, población y muestra de la investigación, como también las técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Por otra parte el Capítulo IV: Resultados explica la descripción de los resultados estadísticos y la validación de cada hipótesis formulada, y para terminar el Capítulo V: Discusión precisa la comparación de los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes del estudio.

Asimismo, se ejecuta las conclusiones, recomendaciones y anexos respectivos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente se vive en un mundo globalizado, y por lo tanto es competitivo día a día, es por eso, que las organizaciones están empleando profesionales y técnicos que puedan resolver los problemas que necesita la empresa.

Así mismo las organizaciones buscan un enfoque ligado a las competencias laborales, para potenciarse mediante el capital intelectual de sus miembros, y al mismo tiempo generar productividad en las tareas asignadas a su personal.

En el mercado laboral peruano existe cierto déficit de profesionales con experiencia laboral, para cubrir con éxito actividades que solicitan las empresas; la escasez de estos elementos es real, y por lo tanto necesitan un tiempo de adaptación de unos meses, en tal sentido, para evitar esto, se busca compensar al personal con mayor experiencia para evitar que vayan a otras organizaciones, y sientan un clima laboral apropiado para realizar sus labores.

Por esta razón las empresas comienzan a valorar el potencial humano, ya que es la clave para elevar la productividad del personal en las organizaciones.

Las competencias laborales abarcan una evaluación del potencial humano para generar ventajas competitivas en su desempeño y productividad laboral, pudiéndose realizar un balance de las características de acuerdo al conocimiento, destrezas, habilidades y aptitudes predeterminadas, y establecer parámetros de competitividad y productividad del personal.

Acerca de la empresa KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.

El 14 de noviembre del año 2006 se creó la empresa KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L., una organización dedicada a la construcción de obras civiles para entidades públicas y privadas, alquiler de maquinarias para construcción; compra y venta de materiales de construcción y la supervisión de obras.

Se viene trabajando constantemente para brindar un servicio diferente y la satisfacción de nuestros clientes en el sector construcción, desde edificaciones, obras de saneamiento, pavimentaciones y obras del sector electrificación, tanto de carácter público como privado. Nuestra zona de influencia es en la región oriental del país, específicamente en los departamentos de Ucayali, Loreto y San Martín. El servicio que brinda la empresa está a cargo de un equipo de profesionales especializado y de gran experiencia en la construcción y el liderazgo que sostiene a la empresa es en base a la utilización óptima de nuestros recursos y al cumplimiento de políticas propias de eficiencia.

La empresa continúa en su proceso de crecimiento y desarrollo, dedicada a la rama de la construcción de obras, diseño, consultoría y supervisión; teniendo una excelente referencia en el mercado por la diversidad y calidad de servicios; así como también la ampliación de sus clientes, lo que nos ha permitido posicionarnos y crecer de una manera muy importante.

La dirección de la empresa KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L, está ubicada en PJ. 48, MZ G2, LOTE 08 y H.U. MUNICIPAL.

Ciudad : Pucallpa.

Provincia : Coronel Portillo.

Distrito : Callería.

Departamento: Ucayali.

Se trabaja con el compromiso de satisfacer a los clientes y empleados, garantizando la permanencia en el medio, la solidez económica y el desarrollo de la empresa, y de cada una de las personas que la conforman.

Se constituyó un equipo que no se detiene y que mira el futuro con la energía de seguir sorprendiendo, trazando desafíos y formando personas integrales, pues somos ante todo hombres y mujeres comprometidos con los sueños de nuestros colaboradores y clientes.

Visión de KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.

Consolidar el liderazgo y confiabilidad de la empresa en toda la Amazonía, demostrando calidad, seguridad, garantía y cumplimiento.

Misión de KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.

La misión de la empresa KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. es resolver las necesidades de infraestructura e ingeniería, agregando valor para nuestros clientes con diferenciación de sus servicios y excelencia operativa, desarrollando y motivando a su capital humano en armonía con el medio ambiente y asegurando su solidez financiera.

La empresa constructora KAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. está distribuida de la siguiente manera:



Gráfico 1. Organigrama de la empresa

Valores principales

- Compromiso.
- Honestidad.
- Espíritu de servicio.
- Respeto.
- Profesionalismo.
- Legalidad de proyectos.
- Credibilidad técnica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

- b) Establecer la relación que existe entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.
- c) Establecer la relación que existe entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.
- d) Establecer la relación que existe entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

1.4. Justificación del estudio

Justificación práctica: es importante porque a través de ello se busca conocer la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., mediante la identificación de indicadores que permitan explicar y prevenir la influencia positiva que trae consigo las competencias laborales.

En palabras más simples, las competencias laborales pretenden lograr alta productividad del personal, designándolos en puestos en base a sus competencias.

Justificación teórica: permitió discutir los antecedentes del estudio relevantes con los resultados que emita la presente investigación, en función a las competencias laborales y la productividad del personal.

Justificación metodológica: al aplicarse la técnica de recolección de datos se permite realizar un análisis descriptivo de las variables, solo si fue validado apropiadamente por un juicio de expertos y el alfa de Cronbach, se obtuvo resultados que permitan realizar conclusiones coherentes.

1.5. Limitaciones

Escasos estudios realizados sobre las competencias laborales en las universidades a nivel local y nacional.

El instrumento de recolección de datos, puede tener algunos inconvenientes debido que la opinión que emiten los colaboradores puede llegar a ser subjetiva, al ser una investigación de nivel descriptivo.

El bachiller financia la investigación de inicio a fin.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Cojulún (2011), en su investigación: “Competencias laborales como base para la selección de personal (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu)”, concluye (a) Las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales son el compromiso, planificación y productividad. (b) Las diferencias que existen en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales, inicia desde el proceso de descripción y análisis de puesto, ya que en él se mencionan las características, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes que se requieren del candidato.

Torres & Torres (2010), en su investigación: “Capacitación por competencias laborales: Un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia”, concluyen que se debe ofrecer capacitación a la fuerza comercial en competencias laborales, y siguiendo las sugerencias de los encuestados, lo pertinente es ofrecerles una lista de competencias para que ellos escojan en cuáles de éstas consideran que deben ser capacitados con el

fin de mejorar su rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo. No obstante, el equipo investigador considera que deben ser capacitados en negociación, ya que ésta es una competencia que tanto los gerentes de mercadeo y ventas, como los visitadores médicos deben poseer en un nivel alto, puesto que implica tener habilidades para aproximarse al cliente, dirigir la conversación en términos de 'ganar-ganar', y lograr en últimas el cierre de una venta, o al menos dejar concertada una próxima cita con el cliente para poder hacer el debido seguimiento, etc.; esto es importante pues la misión de Laboratories de Colombia, es precisamente el comercializar éstos productos; por lo tanto la venta y la prescripción de los mismos es esencial para que la organización pueda seguir funcionando.

Herrera (2015), en su investigación: "Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango", concluye (a) Se estableció que el "Hacer", es decir las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores del departamento de ventas de grupo Bimbo, Huehuetenango están en el nivel deseado para el puesto además que ello se refleja en el alcance de metas establecidas por la empresa. (b) Se determinó que el "Ser" que abarca todas las actitudes que le impulsan a hacer lo requerido y además le indica cómo debe reaccionar ante las diversas situaciones que le tenga delante. En el presente estudio los sujetos en su totalidad presentan alto este parámetro, lo cual indica que la actitud de los mismos es la adecuada y la ideal para poder desempeñarse en este tipo de empleo.

Vera (2016), en su investigación: "La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo", concluye (a) La gestión por competencias apropiadas en el Banco Guayaquil se enfoca en un modelo conductista en donde las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño, identificando atributos como la iniciativa, resistencia al cambio y principalmente el liderazgo. (b) El proceso de selección aplicado en el Banco Guayaquil para la promoción y desarrollo del Talento Humano se lo realizó de forma directa al

escoger y calificar al colaborador idóneo, y solo de ser estrictamente necesario se adecuan procesos de reclutamiento externo con normas técnicas vigentes.

Carmona (2016), en su investigación: “Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados”, concluye (a) Que después de haber definido o determinado las competencias laborales del personal de la empresa metalmecánica mediante el método de 360°, se obtuvo como resultado en esta investigación que la empresa de manera general cuenta con un nivel de competencias aceptable, sin embargo, hablando de manera particular se pudo identificar las competencias en las que hay que prestar total atención para analizarlas de manera detalla. (b) Que la organización presenta un área de oportunidad en el factor humano, y considerando lo que menciona Chiavenato (2000), que el ser humano es el pilar más importante dentro las organizaciones en donde las personas son las que logran los objetivos, cumplen la misión, visión y valores; brindando su compromiso y fortaleciendo cada día más su sentido de pertenencia, motivo por el cual, se invita a la organización a poner especial atención en las sugerencias que se recomendaran más adelante, y así ayudar a que la organización logre posicionarse en un mejor lugar dentro de sus competidores y principalmente ante sus clientes.

Becerra & Campos (2012), en su investigación: “El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos”, concluyen implementar el Enfoque de Competencias en una determinada organización requiere un compromiso a todo nivel por parte de ésta, para así influenciar su Gestión de Recursos Humanos exitosamente. De esta manera, la organización contará con lineamientos claros que le permitirán mejorar su productividad, centrando el foco de atención en la organización, y no en las personas propiamente tales.

2.1.2. A nivel nacional

Rojas (2017), en su investigación: “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016”, concluye que existe relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, con un $(p=0,001 < 0,05)$ y un Rho de Spearman igual a 0,712** que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, este resultado quiere decir que a mayores valores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Granados (2013), en su investigación: “Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013”, concluye que la investigación demuestra que del total de estudiantes analizados el 54.17% tienen una percepción buena sobre las competencias básicas, el 67.71% opinan que son buenas las competencias genéricas y el 58.33% opinan que son buenas las competencias específicas.

Tito (2012), en su investigación: “Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, concluye que los resultados de la investigación demuestran que sí es factible implementar la gestión en las empresas del sector confección de calzado desde la perspectiva de las competencias. Llegamos a esa conclusión después de haber demostrado estadísticamente la validez de las hipótesis planteadas en la investigación, y haber analizado la abundante información generada con las tres encuestas (1ra: pre test, antes de la capacitación, 2da: post test, después de la capacitación y 3ra: de impacto, luego que transcurriera 90 días aproximadamente, para conocer la viabilidad de la aplicación del modelo). Desde el punto de vista cualitativo, los resultados obtenidos con las entrevistas en profundidad a 5 líderes del sector y las observaciones que acompañaron en cada una de los talleres encuestados, nos ratifican nuestras premisas planteadas en la investigación. Dicho de otro modo, en un escenario

de elevado nivel de competitividad como lo es, el sector confección de calzado, ya sea por las importaciones de calzados chinos, brasileros, italianos y de otros países, así como la atosigante competencia interna, que se traduce en la innovación permanente de modelos y variedades de calzados, la implementación en la gestión desde la perspectiva de las competencias de sus colaboradores, es una alternativa viable en las empresas fabricantes del calzado en Lima Metropolitana. Para ello, de acuerdo a nuestras investigaciones se requiere conocimientos previos del modelo y la voluntad política que los directivos y/o administradores para sostener el modelo, toda vez implementado.

Casa (2015), en su investigación: “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015”, concluye que el valor “sig.” es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirmar con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo.

Casique & Vinces (2016), en su investigación: “El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental asociación benéfica Prisma – Lima”, concluyen que el resultado de la variable de desarrollo de las competencias laborales se obtuvo un promedio de 92.38% el cual influye significativamente en la variable de desempeño del personal administrativo de la organización no gubernamental Asociación Benéfica Prisma.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencias laborales

Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos (Levy - Leboyer, 1997).

Las competencias son unas características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo (Boyatzis, 1982).

Un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización escolar concreta (Pereda & Berrocal, 1999).

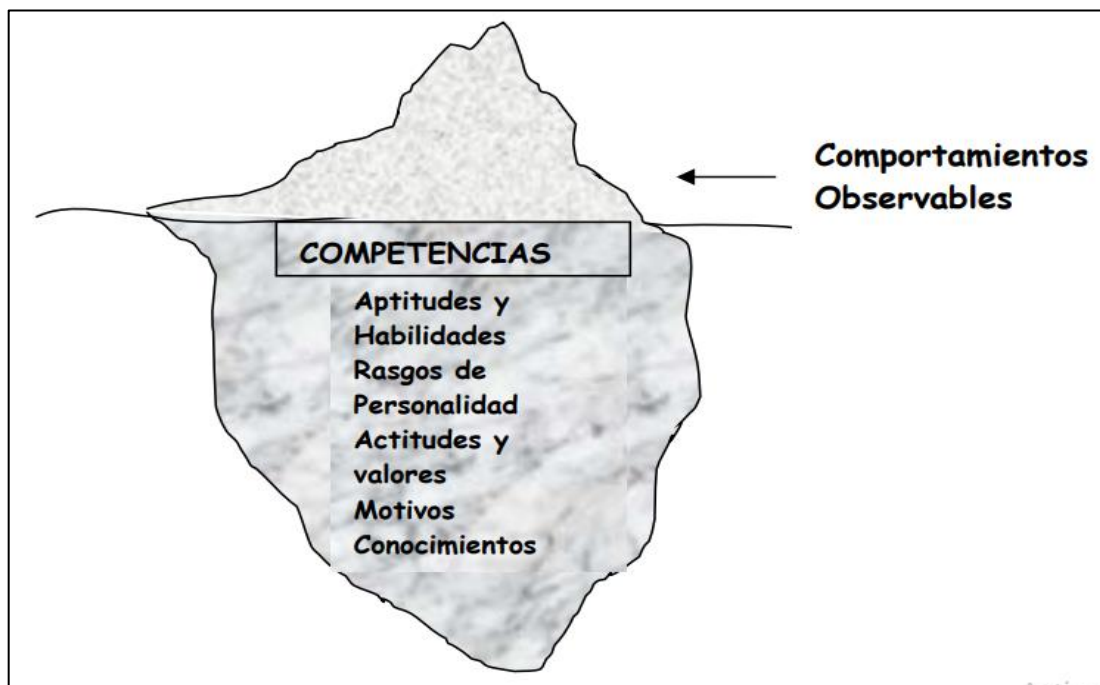


Gráfico 2. Las competencias como comportamientos observables en el iceberg conductual.

Fuente: (Pereda & Berrocal, 1999)

Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (Vargas, 2004).

Se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según Delgado & Domingo (2000), la gestión holística de las competencias, se concibe como un sistema donde se interrelacionan la estrategia, el conocimiento y el aprendizaje organizacional.

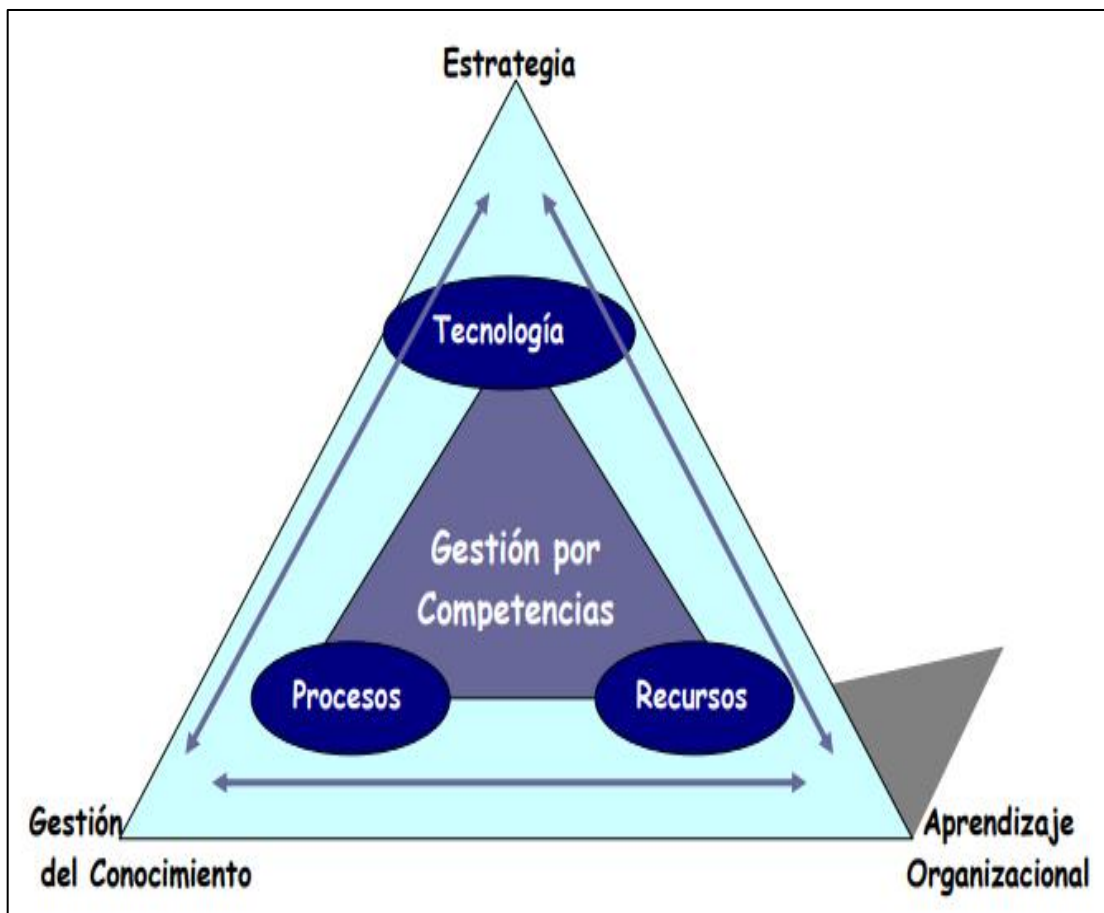


Gráfico 3. Un modelo para la gestión holística de las competencias.

Fuente: (Delgado & Domingo, 2000)

2.2.2. Dimensiones de las competencias laborales

El **conocimiento** es la información desarrollada o aprendida a través de la experiencia, el estudio o la investigación. Las **destrezas** son el resultado de aplicar el conocimiento varias veces. La **habilidad** es el potencial innato para llevar a cabo acciones o tareas físicas y mentales. Las **aptitudes** es la reacción observable de un individuo a determinada situación (Vela, 2016).

Posee competencia profesional quien dispone de los **conocimientos**, **destrezas**, **habilidades** y **aptitudes** necesarios para ejercer una profesión, pudiendo resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, debida que está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (EcuRed, 2015).

Conocimiento es la información desarrollada o aprendida a través de la experiencia, el estudio o la investigación. **Destrezas** son el resultado de aplicar el conocimiento varias veces. **Habilidades** es el potencial innato para llevar a cabo acciones o tareas físicas y mentales. **Aptitudes** es el comportamiento o reacción observable de un individuo a determinada situación (Ramón, 2014).



Gráfico 4. Competencias laborales.

Fuente: (Ramón, 2014)

2.2.3. Productividad del personal

La productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo (Grifol, 2012).

Conseguir los objetivos con el uso óptimo de recursos (Sangers, 2013).

Se puede definir productividad como la relación entre los resultados deseados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema (Sánchez, 2014).

La productividad personal no significa trabajar más, sino trabajar mejor. Su efectividad no se mide por el número de cosas que haces al día, sino por los resultados que logras con lo que haces. La persona productiva busca sacar lo mejor de sí misma, para lograr todos sus objetivos utilizando los recursos que tiene a su disposición hoy (Olivas, 2013).

2.2.4. Dimensiones de la productividad del personal

Somos **eficaces** cuando alcanzamos los resultados u objetivos fijados. ¿Cómo? El cómo no importa. Esto implica que no se tienen en cuenta los recursos utilizados para hacerlo. Somos **eficientes** cuando alcanzamos los resultados u objetivos con el menor uso de recursos (Betancourt, 2017).

La **eficacia** consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa y la **eficiencia** se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo (Aspel, 2016).

La **eficacia** deriva de la palabra “efecto”. Lógicamente, es eficaz aquella acción o proyecto cuyo resultado es el deseado o esperado, técnicamente, los procesos son **eficaces** cuando a su fin se produce el resultado previsto. En cambio la **eficiencia** requiere, en primer lugar, ser **eficaz**. Si no se logran los resultados pretendidos, no existe eficiencia. Pero, además, exige que se

produzca un mínimo empleo de recursos. Técnicamente, se es **eficiente** cuando no existen recursos sobrantes (Gonzalo, 2017).

2.3. Definición de términos

Autoconocimiento: es la habilidad de reconocer las fortalezas que tiene uno mismo, con el propósito de diferenciarse de otros.

Comportamiento: es la manera de actuar de un individuo frente a otras personas.

Compromiso: capacidad de las personas para cumplir con un acuerdo.

Comunicación asertiva: es la actitud positiva que tienen las personas al momento de tratar de relacionarse con los demás, ya sea a través de las opiniones que eviten reproches y enfrentamiento.

Conocimiento aplicado: es el conocimiento práctico que logra desarrollar un conjunto de actividades establecidas.

Conocimiento explícito: es aquel conocimiento que se estructura, almacena y se logra distribuir.

Conocimiento tácito: son los conocimientos que se obtienen a través de la experiencia.

Empatía: es la característica del individuo que permite comprender las emociones de los demás.

Logro de objetivos: son los esfuerzos realizados para conseguir una meta, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Nuevo conocimiento: es aquel conocimiento que se adquiere a través del desarrollo de las actividades, en el área laboral.

Pensamiento creativo: es la capacidad del individuo para pensar de manera original, es decir salirse de las normas establecidas y proponer alternativas de solución.

Pensamiento crítico: proceso que analiza, entiende y evalúa de manera organizada, para emitir una opinión.

Relaciones interpersonales: es la socialización entre dos o más personas, que tienen en común ciertos hábitos.

Rendimiento: son los recursos empleados para obtener un resultado.

Rentable: aquello que produce un beneficio, ya sea por la inversión o esfuerzo realizado.

Toma de decisiones: es aquel proceso que realiza una elección entre muchas opciones que tenga, con el propósito de resolver una situación.

Trabajo en equipo: es la cooperación de dos o más miembros del equipo, con el propósito de desarrollar las tareas asignadas.

Solución de problemas, es la identificación de los inconvenientes para planificar las acciones que derivan a una resolución.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.
- b) Existe relación entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.
- c) Existe relación entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.
- d) Existe relación entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Competencias laborales, se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Productividad del personal, conseguir los objetivos con el uso óptimo de recursos (Sangers, 2013).

2.5.2. Definición operacional de la variable

Las **competencias laborales**, tiene cuatro dimensiones de estudio: (1) conocimiento, (2) destrezas, (3) habilidades y (4) aptitudes.

La **productividad del personal**, tiene dos dimensiones de estudio: (1) eficacia y (2) eficiencia.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable = Competencias laborales, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	N°	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	INSTRUMENTO
COMPETENCIAS LABORALES	Se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (Organización Internacional del Trabajo, 2016).	CONOCIMIENTO	01	▪ Conocimiento explícito.	1,2,3 y 4	(1) Nunca	Mala (4 – 9) Regular (10 – 15) Buena (16 – 20)	Cuestionario de preguntas
			02	▪ Conocimiento tácito.				
			03	▪ Conocimiento aplicado.				
			04	▪ Nuevo conocimiento.				
		DESTREZAS	05	▪ Autoconocimiento.	5, 6, 7, 8 y 9	(2) Casi nunca	Mala (5 – 11) Regular (12 – 18) Buena (19 – 25)	
			06	▪ Empatía.				
			07	▪ Comunicación asertiva.				
			08	▪ Relaciones interpersonales.				
			09	▪ Toma de decisiones.				
		HABILIDADES	10	▪ Solución de problemas y conflictos.	10, 11, 12, 13 y 14	(3) A veces (4) Casi siempre	Mala (5 – 11) Regular (12 – 18) Buena (19 – 25)	
			11	▪ Pensamiento creativo.				
			12	▪ Pensamiento crítico.				
			13	▪ Manejo de emociones y sentimientos.				
			14	▪ Manejo de tensiones y estrés.				
		APTITUDES	15	▪ Rendimiento.	15, 16, 17 y 18	(5) Siempre	Mala (4 – 9) Regular (10 – 15) Buena (16 – 20)	
			16	▪ Comportamiento.				
			17	▪ Trabajo en equipo.				
			18	▪ Compromiso.				
Total de la variable					1 al 18	Mala (18 – 41) Regular (42 – 65) Buena (66 – 90)		

Tabla 2. Variable = productividad del personal, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	N°	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	INSTRUMENTO
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL	Conseguir los objetivos con el uso óptimo de recursos (Sangers, 2013).	EFICACIA	19	▪ Entrega de los proyectos en tiempo oportuno.	19, 20 y 21	(1)	Mala (3 – 7) Regular (8 – 12) Buena (13 – 15)	Cuestionario de preguntas
			20	▪ Número de proyectos satisfechos.		Nunca (2)		
			21	▪ Resultados positivos en el seguimiento de los proyectos.		Casi nunca (3)		
		EFICIENCIA	22	▪ Costo por cada proyecto realizado.	22, 23 y 24	A veces (4)		
			23	▪ Rentable.		Casi siempre (5)		
			24	▪ Logro de objetivos.		Siempre		
		Total de la variable					19 al 24	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es aplicada porque a través de los antecedentes de investigación que sostiene la tesis, se recogen esos conocimientos para formular una discusión con los resultados que se obtienen (Sánchez, 2009).

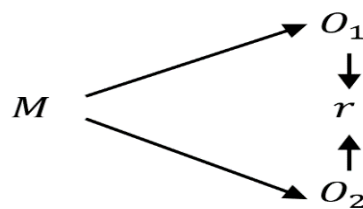
3.1.2. Nivel de investigación

Es correlacional porque mide el grado de relación entre las dos variables, mediante el análisis estadístico, que se obtiene a través de un instrumento de recolección de datos (Sánchez, 2009).

3.2. Diseño y descripción del ámbito de la investigación

3.2.1. Diseño de la investigación

Es no experimental porque en la investigación no se manipuló las variables y las dimensiones, con lo cual se observó al fenómeno en su contexto natural, siendo analizado a través de la recolección de datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).



Dónde:

- M: Muestra de estudio.
- r: Relación entre variables.
- O₁: Competencias laborales.
- O₂: Productividad del personal.

3.2.2. Descripción del ámbito de la investigación

La dirección de la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., está ubicada en P.J. 48, MZ G2, LOTE 08 y H.U. MUNICIPAL.

Ciudad : Pucallpa.
Distrito : Callería.
Provincia : Coronel Portillo.
Departamento: Ucayali.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Se encuentra conformado por el personal que labora dentro de la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., siendo un total de 37 profesionales de distintas profesiones que elaboran proyectos.

3.3.2. Muestra

Se estimó teniendo como criterio el muestro no probabilístico por conveniencia, es decir, se trabaja con los 37 profesionales que indica la población para ser encuestados.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica de la encuesta permite realizar el análisis y extracción de los datos, por medio de la recolección de información para luego hacer comparaciones a través del cuestionario de preguntas que tiene 24 preguntas de las variables competencias laborales y productividad del personal.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

3.5.1. Validez del instrumento

La validación del instrumento se realizó con la opinión de dos catedráticos de la Universidad Alas Peruanas de acuerdo a diez indicadores que establece el reglamento de grados y títulos, con lo cual aceptaron que el cuestionario es aplicable a la muestra de estudio (verificar anexo 3).

Tabla 3. Validez del instrumento por medio del juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Maestro	Alipio Santiago Campos	Aplicable
02	Maestro	José Luis Castro Ullilen	Aplicable

3.5.2. Confiabilidad del instrumento

Se determinó el coeficiente estadístico alfa de Cronbach, que verifico la confiabilidad del instrumento, por medio de cálculos estadísticos que proporciona el SPSS, siempre y cuando se recogiera los datos apropiadamente.

La fórmula para el cálculo, es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Donde:

$k =$ Número de preguntas

$S_i^2 =$ Sumatoria de varianzas de los encuestados

$S_T^2 =$ Varianza de la suma de las preguntas

$\alpha =$ Coeficiente alfa de Cronbach

Con respecto a la variable competencias laborales.

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} * \left(1 - \frac{31.46}{195.67} \right) \equiv 0.947 \equiv \text{excelente}$$

Con respecto a la variable productividad del personal

$$\alpha = \frac{6}{6 - 1} * \left(1 - \frac{8.589}{30.194} \right) \equiv 0.859 \equiv \text{bueno}$$

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

3.6.1. Plan de recolección de datos

Tabla 4. Plan de recolección y procesamiento de datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigido a la población en estudio.

3.6.2. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos, es necesario utilizar el cuestionario de preguntas, que se establece en el anexo 2, con el fin de realizar un análisis descriptivo de los resultados obtenidos por medio de tablas y gráficos que se establecen en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 5. Distribución porcentual del nivel de las competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	18,9%	18,9%
	Regular	19	51,4%	70,3%
	Buena	11	29,7%	100,0%
	Total	37	100,0%	

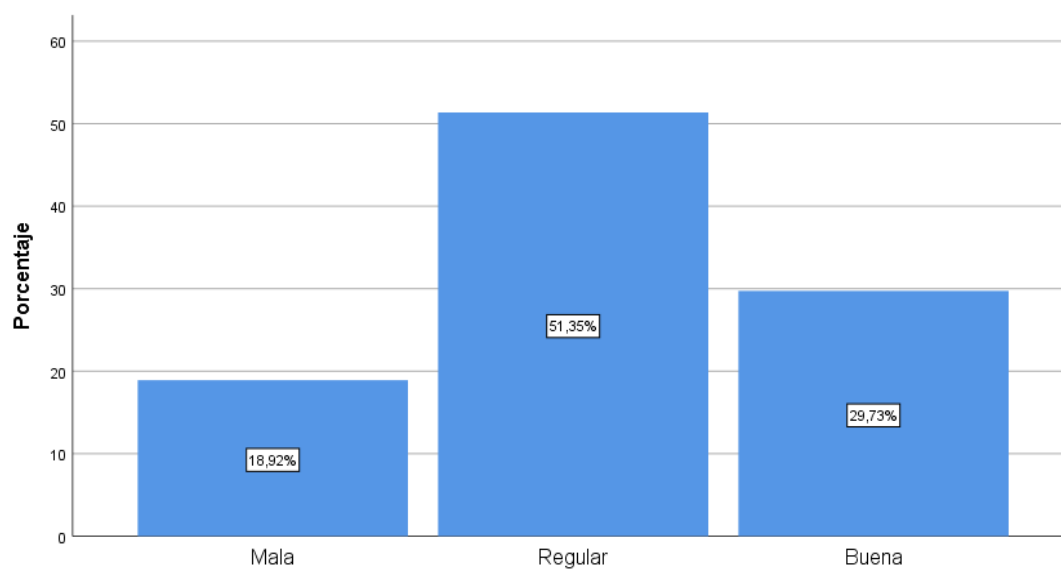


Gráfico 5. Nivel de competencias laborales

En la tabla y gráfico se representa la distribución porcentual según el nivel de las competencias laborales en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018; donde un 51.35% de los encuestados manifiestan que las competencias laborales es de nivel regular, asimismo el 29.73% precisan que el nivel de las competencias laborales es buena y el 18.92% perciben que las competencias laborales es mala.

Tabla 6. Distribución porcentual del nivel de la productividad del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mala	8	21,6%
	Regular	18	48,6%
	Buena	11	29,7%
	Total	37	100,0%

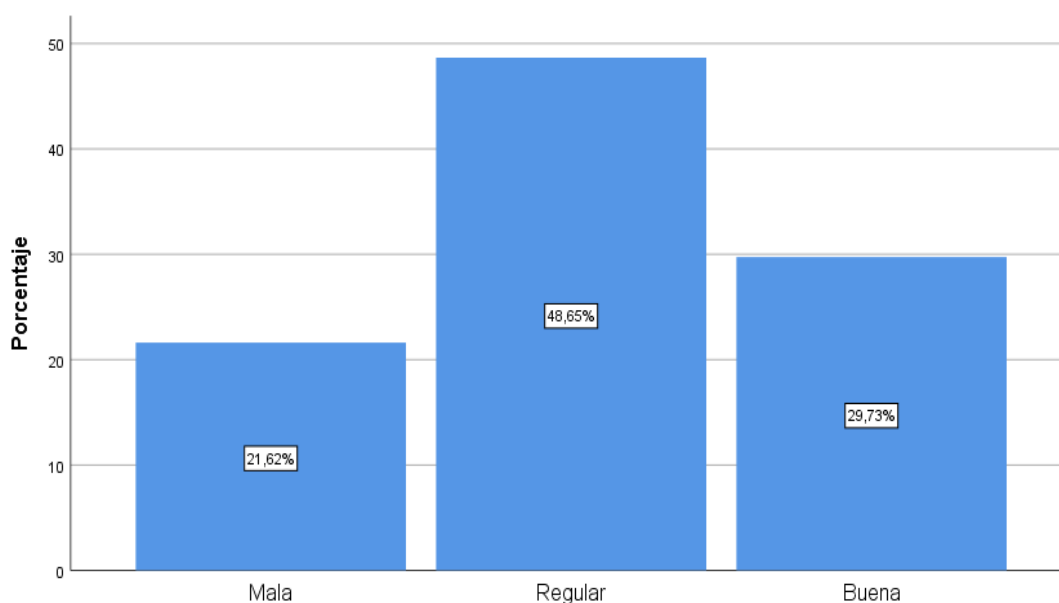


Gráfico 6. Nivel de productividad del personal

En la tabla y gráfico se representa la distribución porcentual según el nivel de la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018; donde un 48.65% de los encuestados manifiestan que la productividad del personal es de nivel regular, asimismo el 29.73% precisan que el nivel de la productividad del personal es buena y el 21.62% perciben que la productividad del personal es mala.

Tabla 7. Distribución de frecuencias entre las competencias laborales y la productividad del personal

		Competencias laborales			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Productividad del personal	Mala	Recuento	7	1	0	8
		% dentro de Productividad del personal	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	16	2	18
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
	Buena	Recuento	0	2	9	11
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	18,2%	81,8%	100,0%
Total	Recuento	7	19	11	37	
	% dentro de Productividad del personal	18,9%	51,4%	29,7%	100,0%	

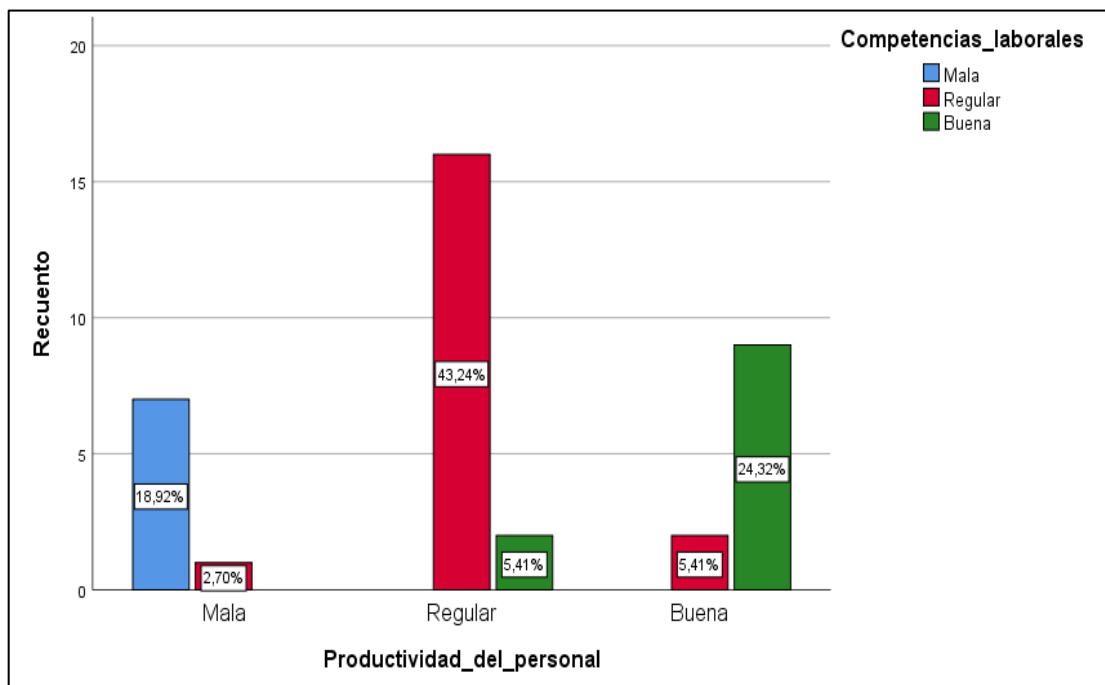


Gráfico 7. Las competencias laborales y la productividad del personal

Con respecto a los datos que se obtuvo, se visualiza en el gráfico anterior de la tabla cruzada entre las variables competencias laborales y la productividad del personal, que el 48.65% de los encuestados opinan que la productividad del personal es regular, asimismo el 29.73% señalan que es buena, y por último el 21.62% considera que es mala. Por otra parte, el 51.35% de los encuestados tiene un nivel regular de competencias laborales, mientras el 29.73% tiene buena competencia laboral, por su parte el 18.92% estima que la competencia laboral es mala en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la dimensión conocimiento y la variable productividad del personal

		Conocimiento			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Productividad del personal	Mala	Recuento	6	2	0	8
		% dentro de Productividad del personal	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	14	4	18
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
	Buena	Recuento	0	2	9	11
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	18,2%	81,8%	100,0%
Total	Recuento	6	18	13	37	
	% dentro de Productividad del personal	16,2%	48,6%	35,1%	100,0%	

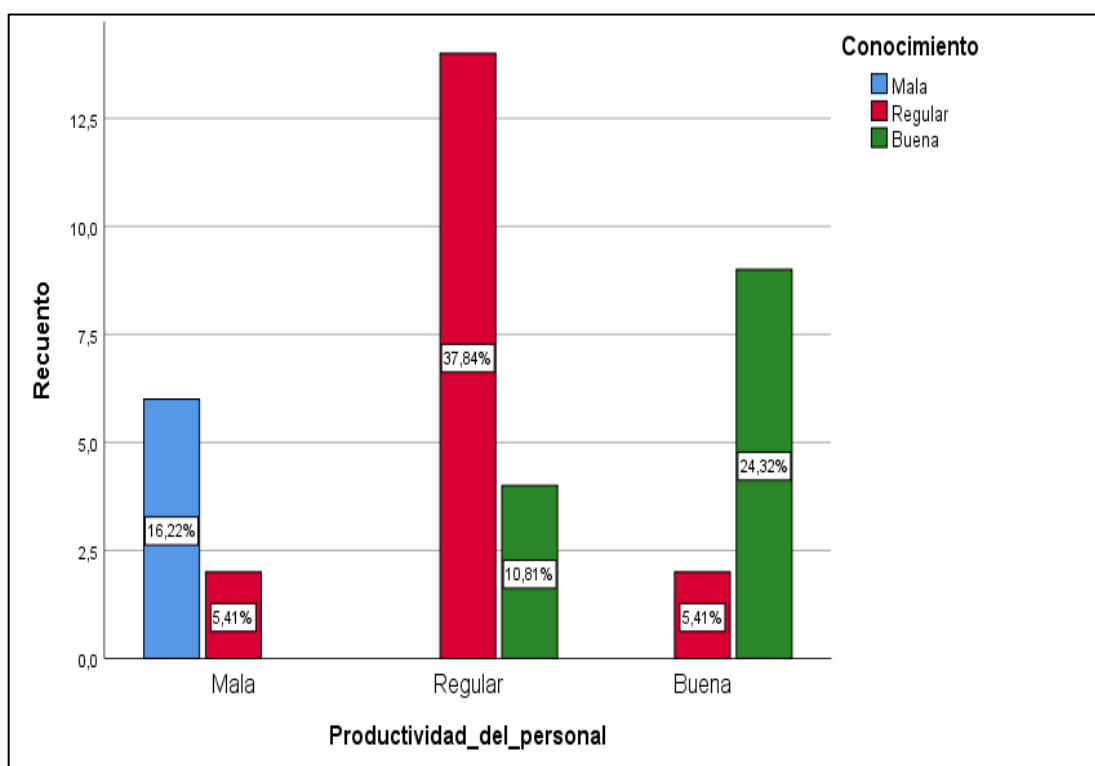


Gráfico 8. Dimensión conocimiento y la variable productividad del personal

Con respecto a los datos que se obtuvo, se visualiza en el gráfico anterior de la tabla cruzada entre la dimensión conocimiento y la variable productividad del personal, que el 48.65% de los encuestados opinan que la productividad del personal es regular, asimismo el 29.73% señalan que es buena, y por último el 21.63% considera que es mala. Por otra parte, el 48.66% de los encuestados tiene un nivel regular de conocimiento, mientras el 35.13% tiene buen conocimiento, por su parte el 16.22% estima que el conocimiento es malo en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 9. Distribución de frecuencias entre la dimensión destrezas y la variable productividad del personal

		Destrezas			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Productividad del personal	Mala	Recuento	6	2	0	8
		% dentro de Productividad del personal	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	1	14	3	18
		% dentro de Productividad del personal	5,6%	77,8%	16,7%	100,0%
	Buena	Recuento	0	3	8	11
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	27,3%	72,7%	100,0%
Total	Recuento	7	19	11	37	
	% dentro de Productividad del personal	18,9%	51,4%	29,7%	100,0%	

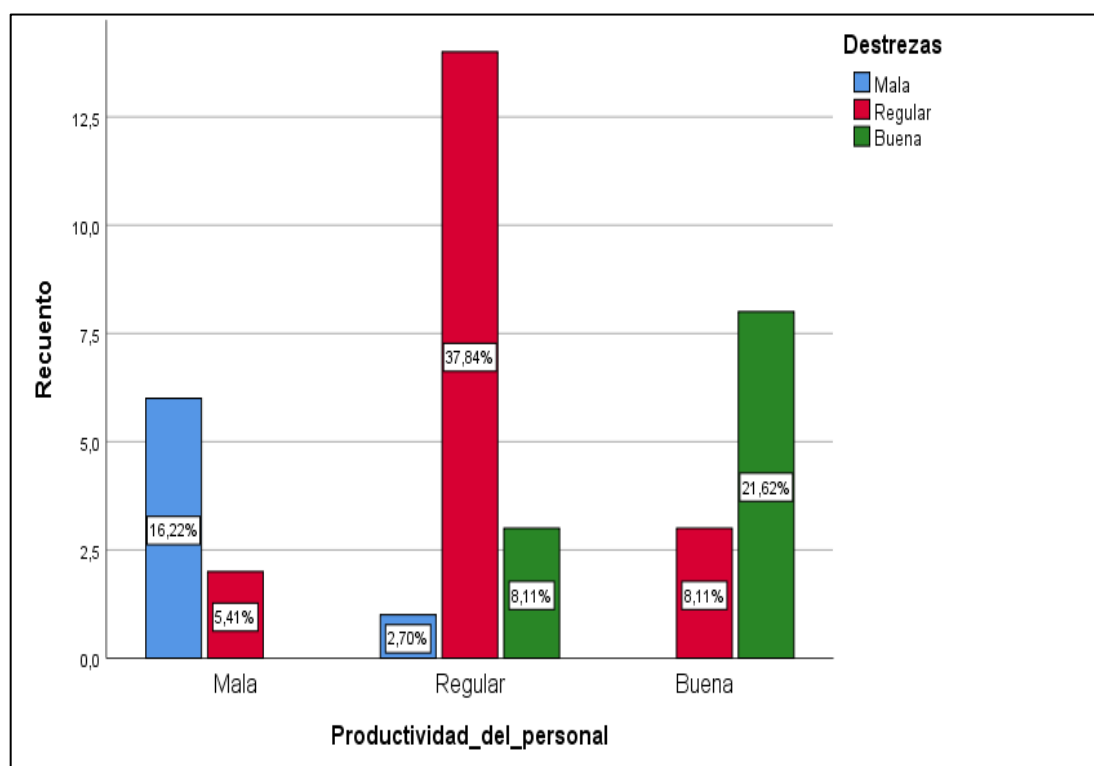


Gráfico 9. Dimensión destrezas y la variable productividad del personal

Con respecto a los datos que se obtuvo, se visualiza en el gráfico anterior de la tabla cruzada entre la dimensión destrezas y la variable productividad del personal, que el 48.65% de los encuestados opinan que la productividad del personal es regular, asimismo el 29.73% señalan que es buena, y por último el 21.63% considera que es mala. Por otra parte, el 51.36% de los encuestados considera un nivel regular de destrezas, mientras el 29.73% indica buena destrezas, por su parte el 18.92% estima que la destreza es mala en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 10. Distribución de frecuencias entre la dimensión habilidades y la variable productividad del personal

			Habilidades			Total
			Mala	Regular	Buena	
Productividad del personal	Mala	Recuento	7	1	0	8
		% dentro de Productividad del personal	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	15	3	18
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
	Buena	Recuento	0	4	7	11
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	36,4%	63,6%	100,0%
Total	Recuento	7	20	10	37	
	% dentro de Productividad del personal	18,9%	54,1%	27,0%	100,0%	

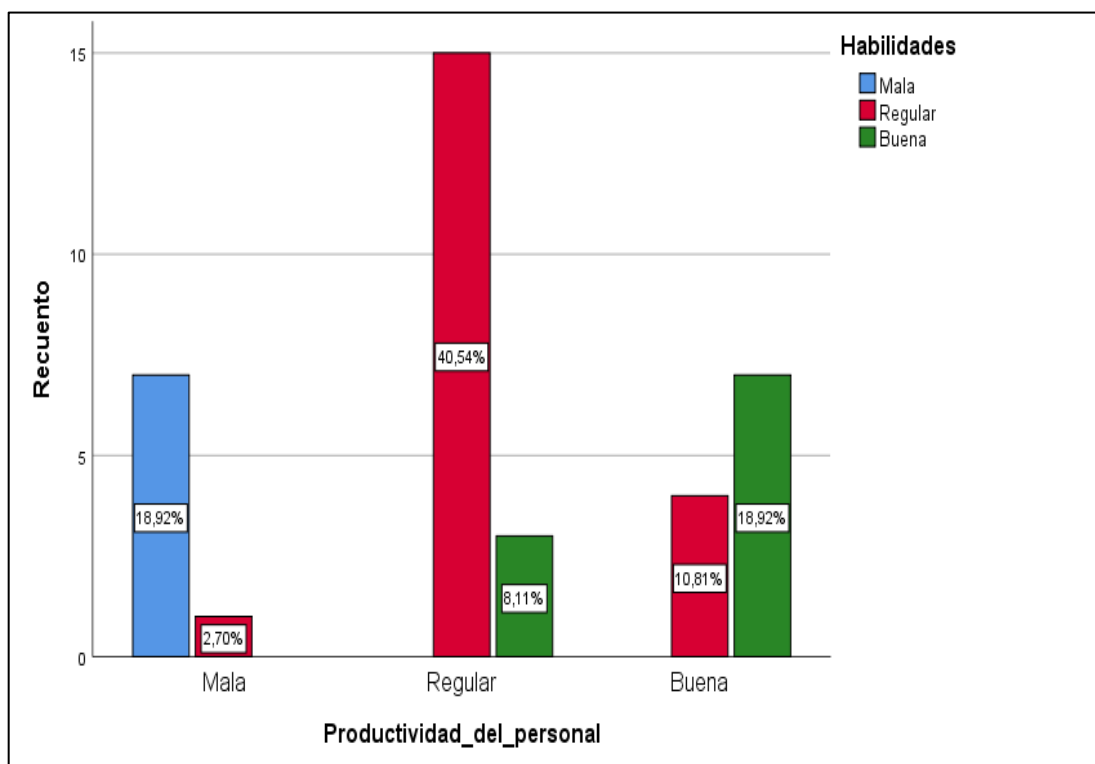


Gráfico 10. Dimensión habilidades y la variable productividad del personal

Con respecto a los datos que se obtuvo, se visualiza en el gráfico anterior de la tabla cruzada entre la dimensión habilidades y la variable productividad del personal, que el 48.65% de los encuestados opinan que la productividad del personal es regular, asimismo el 29.73% señalan que es buena, y por último el 21.62% considera que es mala. Por otra parte, el 54.05% de los encuestados tiene un nivel regular de habilidades, mientras el 27.03% tiene buena habilidades, por su parte el 18.92% estima que la habilidad es mala en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 11. Distribución de frecuencias entre la dimensión aptitudes y la variable productividad del personal

		Aptitudes			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Productividad del personal	Mala	Recuento	7	1	0	8
		% dentro de Productividad del personal	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	16	2	18
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
	Buena	Recuento	0	7	4	11
		% dentro de Productividad del personal	0,0%	63,6%	36,4%	100,0%
Total	Recuento	7	24	6	37	
	% dentro de Productividad del personal	18,9%	64,9%	16,2%	100,0%	

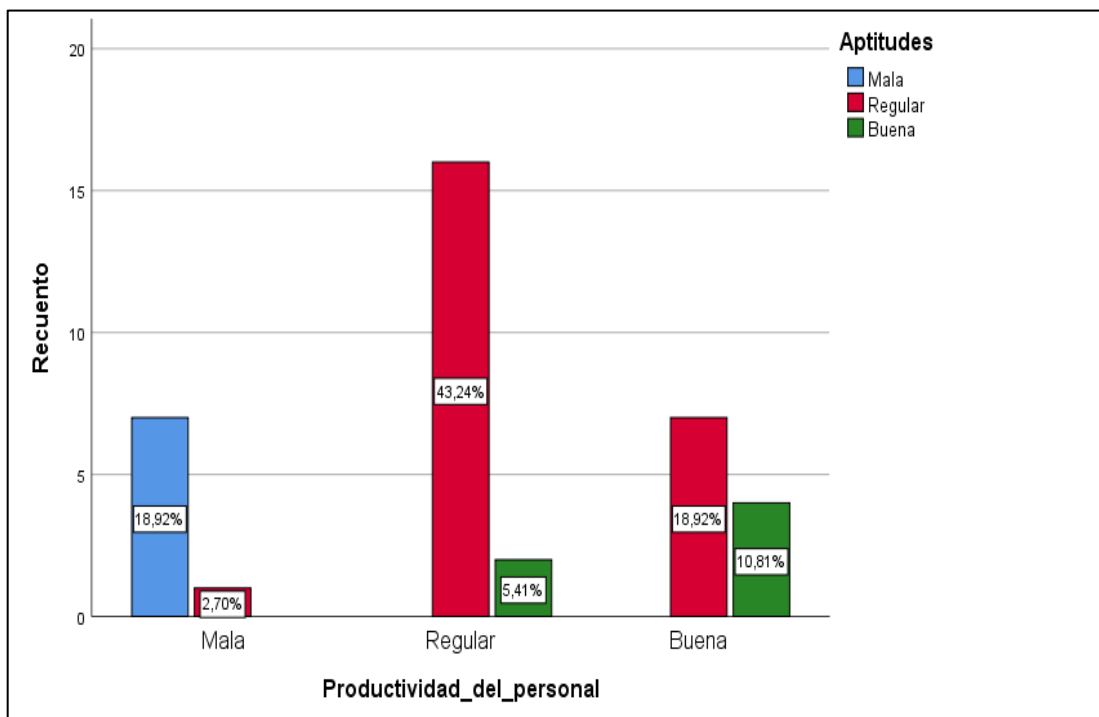


Gráfico 11. Dimensión aptitudes y la variable productividad del personal

Con respecto a los datos que se obtuvo, se visualiza en el gráfico anterior de la tabla cruzada entre la dimensión aptitudes y la variable productividad del personal, que el 48.65% de los encuestados opinan que la productividad del personal es regular, asimismo el 29.73% señalan que es buena, y por último el 21.62% considera que es mala. Por otra parte, el 64.86% de los encuestados tiene un nivel regular de aptitudes, mientras el 18.92% tiene mala aptitud, por su parte el 16.22% estima que la aptitud es buena en la empresa Campo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

4.2. Prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Hi: Existe relación entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 12. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre las variables competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018

		Competencias laborales	Productividad del personal
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,907**
		N	37
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión:

- Si el Sig. (bilateral)= $p \geq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula.
- Si el Sig. (bilateral)= $p \leq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman determina un coeficiente de correlación de ($r=0.907^{**}$) lo que indica una correlación positiva muy alta, además el “p” es =

0.000, resultando ser menor que el “ α ”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Contrastación de la primera hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

H_1 : Existe relación entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 13. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión conocimiento y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018

		Conocimiento	Productividad del personal	
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,843**	
		N	,000	
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión:

- Si el Sig. (bilateral)= $p \geq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula.
- Si el Sig. (bilateral)= $p \leq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman determina un coeficiente de correlación de ($r=0.843^{**}$) lo que indica una correlación positiva alta, además el “ p ” es = 0.000, resultando ser menor que el “ α ”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Hi: Existe relación entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 14. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión destrezas y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018

		Destrezas	Productividad del personal	
Rho de Spearman	Destrezas	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,870**	
		N	37	
	Productividad del personal	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión:

- Si el Sig. (bilateral)= $p \geq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula.
- Si el Sig. (bilateral)= $p \leq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman determina un coeficiente de correlación de ($r=0.870^{**}$) lo que indica una correlación positiva alta, además el “p” es = 0.000, resultando ser menor que el “ α ”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Hi: Existe relación entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 15. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión habilidades y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018

		Habilidades	Productividad del personal	
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,860**	
		N	37	
	Productividad del personal	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión:

- Si el Sig. (bilateral)= $p \geq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula.
- Si el Sig. (bilateral)= $p \leq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman determina un coeficiente de correlación de ($r=0.860^{**}$) lo que indica una correlación positiva alta, además el “p” es = 0.000, resultando ser menor que el “ α ”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Hi: Existe relación entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.

Tabla 16. Relación según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión aptitudes y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018

		Aptitudes	Productividad del personal	
Rho de Spearman	Aptitudes	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,734**	
		N	37	
	Productividad del personal	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión:

- Si el Sig. (bilateral)= $p \geq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula.
- Si el Sig. (bilateral)= $p \leq \alpha=5\%$ que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman determina un coeficiente de correlación de ($r=0.734^{**}$) lo que indica una correlación positiva alta, además el “p” es = 0.000, resultando ser menor que el “ α ”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos obtenidos en el capítulo IV, a través del cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., permitieron establecer las dificultades que repercuten en la mejora de la productividad del personal.

Con respecto a la validez de la hipótesis general, se concluye una correlación positiva muy alta de ($r=0.907^{**}$) entre las variables competencias laborales y la productividad del personal. Siendo este resultado corroborado en la tesis: “Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016” de Rojas (2017), quien llegó a la conclusión que existe relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016, con un ($p=0,001 < 0,05$) y un Rho de Spearman igual a $0,712^{**}$ que indica que hay una relación estadística positiva con un coeficiente de correlación alto, este resultado quiere decir que a mayores valores de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral. También en la investigación de Casa (2015) titulada: “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015” concluye que el valor “sig.” = 0.000, es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la

hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo.

Con respecto a la validez de la primera hipótesis específica, se concluye una correlación positiva alta de ($r=0.843^{**}$) entre la dimensión conocimiento y la variable la productividad del personal. Siendo este resultado corroborado en la tesis: “Competencias laborales como base para la selección de personal (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu)” de Cojulún (2011) donde afirma que el proceso de selección de competencias laborales son el compromiso, planificación y productividad. Por otra parte, Torres & Torres (2010), en su investigación: “Capacitación por competencias laborales: Un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia” concluye que se debe ofrecer capacitación a la fuerza comercial en competencias laborales, mediante una lista de competencias para que ellos escojan en cuáles de éstas consideran que deben ser capacitados con el fin de mejorar su rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo.

Con respecto a la validez de la segunda hipótesis específica, se concluye una correlación positiva alta de ($r=0.870^{**}$) entre la dimensión destrezas y la variable la productividad del personal. Siendo este resultado corroborado en la tesis: “Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango” de Herrera (2015), donde el “Hacer”, son las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores del departamento de ventas de grupo Bimbo, Huehuetenango están en el nivel deseado para el puesto además que ello se refleja en el alcance de metas establecidas por la empresa. Por su parte Vera (2016) en su investigación: “La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo”, concluye que la gestión por competencias apropiadas en el Banco Guayaquil se enfoca en un modelo conductista en donde las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño, identificando atributos como la iniciativa, resistencia al cambio y principalmente el liderazgo.

Con respecto a la validez de la tercera hipótesis específica, se concluye una correlación positiva alta de ($r=0.860^{**}$) entre la dimensión habilidades y la variable la productividad del personal. Siendo este resultado corroborado en la tesis: “Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013” de Granados (2013) concluyendo que del total de estudiantes analizados el 54.17% tienen una percepción buena sobre las competencias básicas, el 67.71% opinan que son buenas las competencias genéricas y el 58.33% opinan que son buenas las competencias específicas. Por su parte Tito (2012) en su investigación: “Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, demuestra que sí es factible implementar la gestión en las empresas del sector confección de calzado desde la perspectiva de las competencias, del mismo modo para el elevado nivel de competitividad como lo es, el sector confección de calzado, es necesario la innovación permanente de modelos y variedades de calzados.

CONCLUSIONES

1. La correlación de Rho de Spearman determino que si existe una relación positiva muy alta de ($r=0.907^{**}$, $p=0.000$) entre las variables competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.
2. La correlación de Rho de Spearman determino que si existe una relación positiva alta de ($r=0.843^{**}$, $p=0.000$) entre la dimensión conocimiento y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.
3. La correlación de Rho de Spearman determino que si existe una relación positiva alta de ($r=0.870^{**}$, $p=0.000$) entre la dimensión destrezas y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.
4. La correlación de Rho de Spearman determino que si existe una relación positiva alta de ($r=0.860^{**}$, $p=0.000$) entre la dimensión habilidades y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.
5. La correlación de Rho de Spearman determino que si existe una relación positiva alta de ($r=0.734^{**}$, $p=0.000$) entre la dimensión aptitudes y la variable productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.

RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que el Gerente General de Kampo Contratistas Generales E.I.R.L. realice de manera periódica, evaluaciones a su personal, con el propósito de verificar que tan competentes son laboralmente, y esto como se refleja en su productividad para la empresa.
2. Se recomienda que la administración de Kampo Contratistas Generales E.I.R.L. difunda ampliamente entre el personal acerca de la misión y visión institucional, así como sus objetivos y las políticas.
3. Es indispensable que exista capacitación al personal, sobre todo en temas relacionados a lo que genera mayor rentabilidad en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., con la finalidad que tengan nuevos conocimientos y destrezas, y así sus mejorar sus labores encomendadas en los proyectos.
4. La motivación debe estar dirigida al personal, promoviendo su reconocimiento y esfuerzo de acuerdo a los resultados que logran, y así consolidar su compromiso con el trabajo que realizan, estimulando su contribución a la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L.
5. El rendimiento del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L. va ser satisfactorio, solo si el comportamiento y trabajo en equipo se dan mediante un compromiso entre la administración y los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio Cultural, a través de la gestión por competencias, Buenos Aires 1ª ed. Ediciones Granica.
- Aspel. (07 de octubre de 2016). Eficiencia, Eficacia y Productividad en una empresa. Obtenido de <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una-empresa/>
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Santiago - Chile: Universidad de Chile.
- Betancourt, D. (27 de mayo de 2017). Productividad: Definición, medición y diferencia con eficacia y eficiencia. Obtenido de https://ingenioempresa.com/productividad/#Productividad_eficacia_y_eficiencia
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager: A model for effective performance. Nueva York - EE.UU: John Wiley & Sons.
- Carmona, A. (2016). Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. Toluca - México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Casa, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015. Andahuaylas - Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Casique, K., & Vincés, E. (2016). El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental asociación benéfica Prisma – Lima. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Cojulún, M. (2011). "Competencias laborales como base para la selección de personal" (estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu). Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Delgado, M., & Domingo, J. (03 de septiembre de 2000). Modelos de gestión por competencias. Obtenido de http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/domingo_j_delgado/competencias.htm
- EcuRed. (2015). Competencia laboral. Obtenido de https://www.ecured.cu/Competencia_laboral
- Gonzalo, A. (2017). Eficacia, productividad, eficiencia, ¿sabes distinguir estos conceptos? Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/eficacia-productividad-eficiencia-asesoria-sabes-distinguir-estos-conceptos/>
- Granados, M. (2013). Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Grifol, D. (2012). ¿Qué es la productividad personal? Obtenido de <http://danielgrifol.es/que-es-la-productividad-personal/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill 5ta Edición.
- Herrera, A. (2015). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango. Huehuetenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Levy - Leboyer, C. (1997). Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas. Barcelona - España: Gestión 2000.

- Olivas, J. (03 de septiembre de 2013). ¿Qué es y para qué sirve la productividad personal? Obtenido de <http://enfocatuvida.com/que-es-y-para-que-sirve-la-productividad-personal/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Pereda, S., & Berrocal, F. (1999). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid - España: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Ramón. (14 de diciembre de 2014). Competencias laborales. Obtenido de <http://blogs.elespectador.com/actualidad/don-ramon-psicologia-laboral/competencias-laborales-abordaje-ludico>
- Rojas, E. (2017). Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Sánchez. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima - Perú: Visión universitaria.
- Sánchez, J. (2014). Productividad Personal: guía definitiva para ser más productivo en tu vida. Obtenido de <https://jordisanchez.info/productividad-personal/>
- Sangers, J. (2013). La productividad personal. Obtenido de <https://canasto.es/blog/2012/03/productividad-personal>
- Tito, P. (2012). Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres, M., & Torres, C. (2010). Capacitación por competencias laborales: Un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia. Bogotá - Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

- Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>
- Vela. (2016). Competencias Laborales: ¿Qué son y para qué sirven? Obtenido de <https://sueldosysalarios.com.mx/que-son-las-competencias-laborales-y-para-que-sirven/>
- Vera, E. (2016). La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo. Portoviejo - Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN						
¿Qué relación existe entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?	Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.	Existe relación entre las competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL.</p> <p>POBLACIÓN Se encuentra conformado por el personal que labora dentro de la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., siendo un total de 37 profesionales de distintas profesiones que elaboran proyectos.</p> <p>MUESTRA Se estimó teniendo como criterio el muestro no probabilístico por conveniencia, es decir, se trabaja con los 37 profesionales que indica la población para ser encuestados.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS.</p>						
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS							
<p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018?</p>	<p>a) Establecer la relación que existe entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p>	<p>a) Existe relación entre el conocimiento y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p> <p>b) Existe relación entre las destrezas y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p> <p>c) Existe relación entre las habilidades y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p> <p>d) Existe relación entre las aptitudes y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018.</p>							
			<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d9e1f2;">Fuentes</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Técnicas</th> <th style="background-color: #d9e1f2;">Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Fuentes	Técnicas	Herramientas							
Primaria	Encuesta	Cuestionario							

Anexo 2. Cuestionario de preguntas



TENER EN CONSIDERACIÓN:

Leer el cuestionario de preguntas que se formula a continuación y seleccione la alternativa que crea usted correcta, de acuerdo a su criterio. La finalidad del instrumento es recoger información de aquellos que intervienen en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., con respecto a las competencias laborales y la productividad del personal; tenga en cuenta que la información que brinde será confidencial.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES						
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO						
PREG 01	Considera que los profesionales de la empresa estructuran de manera entendible los proyectos que realizan.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 02	Considera que los profesionales de la empresa tienen experiencia suficiente para realizar proyectos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 03	Considera que los profesionales de la empresa aplican sus conocimientos en los proyectos que realizan.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 04	Considera que los profesionales de la empresa adquieren nuevos conocimientos cuando realizan los proyectos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: DESTREZAS						
PREG 05	Considera que los profesionales de la empresa tienen conocimiento propio que fortalece a los proyectos que desarrollan.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 06	Considera que existe empatía entre los profesionales de la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 07	La comunicación que realizan los profesionales que dispone la empresa es asertiva .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 08	Considerada adecuada las relaciones interpersonales de los profesionales dentro de la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 09	Considera que los profesionales que elaboran los proyectos tienen autonomía para la toma de decisiones .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: HABILIDADES						

PREG 10	Los profesionales tienen la capacidad de dar <u>solución a los problemas y conflictos</u> que ocurren dentro de la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 11	Se cuenta con <u>pensamiento creativo</u> por parte de los profesionales para la elaboración de los proyectos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 12	Los profesionales tienen <u>pensamiento crítico</u> al momento de elaborar los proyectos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 13	Se <u>maneja las emociones y sentimientos</u> como medida disciplinaria entre los profesionales que dispone la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 14	El <u>manejo de las tensiones y estrés</u> de los profesionales es adecuado dentro de la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

DIMENSIÓN: APTITUDES

PREG 15	Considera que el <u>rendimiento</u> de los profesionales es adecuado en la elaboración de los proyectos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 16	El <u>comportamiento</u> de los profesionales dentro de la empresa es adecuado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 17	Considera adecuado el <u>trabajo en equipo</u> de los profesionales para la elaboración de los proyectos que realiza la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 18	Existe <u>compromiso</u> profesional al momento de elaborar los proyectos que solicita la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL


DIMENSIÓN: EFICACIA

PREG 19	Los <u>proyectos</u> que son elaborados por los profesionales que dispone la empresa son <u>entregados en tiempo oportuno</u> .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 20	Considera aceptable el <u>número de proyectos satisfechos</u> que realiza la empresa a través de sus profesionales.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 21	Existen <u>resultados positivos en el seguimiento de los proyectos</u> que realizan los profesionales de la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

DIMENSIÓN: EFICIENCIA

PREG 22	Considera que el <u>costo en la elaboración de los proyectos</u> por parte de los profesionales es adecuado para la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 23	Existe <u>rentabilidad</u> económica adecuada para la empresa, en los proyectos que desarrollan los profesionales.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 24	Considera que los profesionales consiguen el <u>logro de objetivos</u> que solicita la empresa.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anexo 3. Ficha de evaluación del instrumento de investigación juicio de expertos



UAP

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: CASTRO ULLLEN JOSÉ LUIS

1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GOBERNAMENTAL

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. PUCALLPA, 2018

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: VALERY STEPHANY BARDALES PÉREZ

1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO

1.7. MENCIÓN: ---

1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 (a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

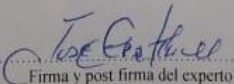
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS – CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Bueno (13 - 15)	Muy bueno (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				18	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables				17	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					20
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					19
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores				18	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al proposito del estudio					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
SUB TOTAL						186
TOTAL						186


VALORACIÓN CUANTITATIVA: 18.6

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VÁLIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: PUCALLPA, 02 DE FEBRERO DEL 2019


 Firma y post firma del experto
 Código de colegiatura



DNI: 10-792859



UAP | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: ALIPIO SANTIAGO CAMPOS
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CAMPO CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L. PUCALLPA 2018
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: VALERY STEPHANY DARRALES PÉREZ
- 1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO
- 1.7. MENCIÓN: - - -
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD: (a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar) (d) De 16 a 18: (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS - CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Bueno (13 - 15)	Moy bueno (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					20
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				18	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					19
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					19
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores				17	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del estudio					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
SUB TOTAL						187
TOTAL						187

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 187
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VÁLIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: PUCALLPA, 07 DE FEBRERO 2019

Firma y post firma del experto
 Código de colegiatura

DNI: 22 672004

